

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Legitimasi

Tilling (2004) menyatakan bahwa teori legitimasi merupakan sebuah teori yang muncul pada tatanan sosial dan lingkungan akuntansi. Teori ini menjelaskan mengenai penerimaan terhadap suatu industri pada suatu tatanan masyarakat. Suatu industri beroperasi menyesuaikan dengan norma yang ada sehingga diharapkan keberadaan industri tersebut disetujui oleh masyarakat terutama masyarakat sekitar perusahaan.

Perusahaan memerlukan legitimasi atau persetujuan dari *shareholder* dan *stakeholder* untuk dapat melangsungkan kegiatan operasional perusahaan. Upaya perusahaan untuk memperoleh legitimasi tersebut adalah dengan melakukan pengungkapan-pengungkapan yang dapat menginformasikan dan meyakinkan masyarakat bahwa perusahaan telah mentaati norma serta tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan. Diperolehnya legitimasi dari masyarakat akan memungkinkan keberlanjutan perusahaan untuk dapat terus beroperasi dalam jangka waktu panjang.

2. Teori Agensi

Teori agensi memiliki dua aspek penting yaitu berupa hubungan antara prinsipal dan agen (Jensen dan Meckling, 1979). Prinsipal adalah

pihak yang memiliki kewenangan terhadap dikuasai dan dimilikinya suatu sumber daya, sedangkan agen merupakan pihak yang diberi mandat oleh prinsipal. Pada sebuah perusahaan, yang berperan sebagai prinsipal adalah pemilik modal atau pemegang saham dan yang disebut dengan agen adalah manajerial perusahaan yaitu dewan direksi dan dewan komisaris.

Teori agensi berakhir pada suatu muara masalah yaitu adanya asimetris informasi yang mengakibatkan adanya ketimpangan kepemilikan informasi yang berat pada satu pihak yaitu agen (Eisenhardt, 1989). Terdapat konflik kepentingan antara pemegang saham dengan pihak manajerial perusahaan terkait dengan informasi yang disampaikan. Asimetris informasi menyebabkan pengambilan keputusan yang salah oleh pemegang saham dikarenakan kurangnya informasi yang diungkapkan oleh pihak manajerial perusahaan.

2. Teori Feminisme

Teori feminisme di dunia telah mengalami beberapa fase dan perkembangan, hal tersebut juga berdampak di Indonesia. Suwastini (2013) menyebutkan bahwa pada gelombang terakhir kelompok feminisme yaitu pada abad ke-19 memberikan penekanan pada keragaman dan bukan anti terhadap kaum laki-laki. Kesetaraan gender menjadi isu hangat di seluruh kalangan feminis dunia (Armiyati, 2015). Kesetaraan yang dimaksudkan oleh gelombang terakhir feminisme ini

adalah kesetaraan dalam aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, dan bidang umum lainnya (Armiyati, 2015).

Sejarah mengenai feminisme yang mengusung kesetaraan gender di Indonesia muncul dari gagasan yang diprakarsai oleh R.A Kartini, beliau menyebutkan bahwa gerakan ini muncul bukan untuk memusuhi kaum laki-laki namun lebih mengedepankan aspek kerjasama diantara keduanya (Armiyati, 2015). Di negara berkembang permasalahan yang dialami oleh perempuan adalah berkenaan dengan tradisi yang melekat pada masyarakat (Harrison dan Boyd, 2018). Armiyati (2015) juga menyebutkan bahwa kurangnya eksistensi perempuan lebih disebabkan oleh budaya yang tumbuh kuat di masyarakat yaitu beranggapan bahwa seharusnya keberadaan perempuan adalah di rumah dan pada masa itu perempuan tidak melawan stigma tersebut.

Perempuan unggul dengan memiliki simpati, emosi, dan budaya kerjasama disebabkan sifat keibuan yang mereka miliki (Harrison dan Boyd, 2018). Arlow (1991) menyebutkan bahwa perempuan memiliki sikap etis dan tanggungjawab sosial yang lebih tinggi daripada laki-laki. Kontribusi dalam hal pembangunan seharusnya bisa diberikan oleh kaum perempuan karena ia juga merupakan bagian dari suatu negara (Armiyati, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa teori feminisme di Indonesia pada gelombang terakhir yaitu pada abad ke-19 menghendaki adanya kesetaraan gender yaitu adanya kerjasama antara laki-laki dan

perempuan dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan bidang umum lainnya. Memberi ruang pada perempuan karena seharusnya sebagai bagian dari suatu negara seyogyanya perempuan juga memberikan kontribusi aktif terhadap pembangunan.

3. Teori *Stakeholder*

Stakeholder adalah kelompok atau individu yang dapat memengaruhi atau yang dipengaruhi dengan pencapaian dari tujuan perusahaan (Freeman, 2004). Pendekatan kepada *stakeholder* mendorong manajemen untuk mengembangkan strategi yang akan memastikan *going concern* perusahaan (Freeman dan McVea, 2001). Teori *stakeholder* mengizinkan manajer untuk menggabungkan nilai-nilai personal dalam membuat formulasi dan implementasi dari perencanaan strategis perusahaan (Freeman, 2004).

Teori *stakeholder* merupakan kumpulan dari kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan *stakeholder*, nilai-nilai, dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan (Freeman, 2004). Hal ini terkait dengan kebermanfaatan informasi yang disampaikan oleh manajer kepada *stakeholder* mengenai aktivitas perusahaan. Informasi tersebut bermanfaat untuk pengambilan keputusan dan mengetahui sejauh mana proses serta dampak dari aktivitas perusahaan.

4. Teori *Triple Bottom Line* (TBL)

Elkington dalam Berkovics (2010) menyatakan terdapat tiga aspek untuk mencapai *sustainability* yaitu planet, people, profit yang

diwujudkan dalam *sustainability reporting*. *Sustainability reporting* merupakan sarana yang penting untuk memberitahukan keadaan perusahaan. Teori TBL tidak hanya berkisar pada desain produk tapi juga harus memperhatikan lingkungan secara luas. Hal ini disebabkan oleh pergeseran orientasi bisnis saat ini tidak hanya berpedoman pada profit, namun juga harus memperhatikan dampak lingkungan yang disebabkan dari produk mereka. Selain tidak mengancam keberadaan lingkungan, diharuskan juga untuk menjaga masyarakat dari dampak keberadaan perusahaan. Teori TBL menjadi perhatian dari perusahaan, terkait dengan cara mereka menginformasikan kepada masyarakat tentang bagaimana menyeimbangkan ketiga aspek tersebut untuk dapat terus beroperasi (Felisia, 2014).

5. *Carbon Emission Disclosure*

Pengungkapan (*disclosure*) adalah upaya dari sebuah entitas untuk menjelaskan keadaan entitasnya sebagai bentuk pertanggungjawaban pada publik (Wulandari dan Atmini, 2012). Pengungkapan dilakukan dalam rangka mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dari perusahaan. *Disclosure* dilakukan dalam rangka memperoleh legitimasi dari masyarakat agar perusahaan dapat terus berjalan. *Disclosure* juga dijadikan sarana untuk memperkecil adanya asimetris informasi mengenai keadaan perusahaan (Hidayanto dan Sunyoto, 2012; Nainggolan, 2015; Wang et al., 2015). Secara umum *disclosure* dibedakan menjadi 2 macam yaitu *mandatory disclosure* dan *voluntary*

disclosure (Santioso, 2012). *Mandatory disclosure* adalah pengungkapan yang diwajibkan oleh pihak berwenang seperti Bapepam (Badan Pengawas Pasar Modal) dan mematuhi SAK (Standar Akuntansi Keuangan). *Voluntary disclosure* adalah pengungkapan yang tidak diwajibkan oleh pihak yang berwenang dan fungsinya untuk mengungkapkan informasi-informasi tambahan yang kiranya berguna untuk pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan.

Puspita (2015) menyebutkan akuntansi karbon adalah salah satu dari cabang ilmu akuntansi yang merupakan bagian dari akuntansi lingkungan. Pengungkapan akuntansi karbon (*carbon emission disclosure*) adalah pengungkapan secara sukarela oleh suatu industri untuk mengetahui berapa emisi karbon yang dikeluarkannya dari proses operasional perusahaan dan bagaimana cara menanggulangi dari sejumlah emisi karbon yang dihasilkan (Cahaya, 2016). Akuntansi karbon merupakan salah satu wujud terhadap pengurangan emisi gas rumah kaca (Irwhantoko, 2016). Pelaporan mengenai *carbon emission disclosure* dinilai sangat penting dikarenakan karbon merupakan penyumbang terbesar terjadinya perubahan iklim global (Pratiwi dan Sari, 2016). Selain itu *carbon emission disclosure* juga memegang peranan signifikan dalam penilaian dan pengambilan keputusan investor terkait dengan bagaimana sebuah perusahaan menangani risiko lingkungannya (Sudiby, 2018).

6. Board Gender Diversity

Gender adalah sifat yang ada pada laki-laki maupun perempuan dimana gender ini bukan merupakan sifat alami, melainkan terbentuk dari budaya dan struktur sosial yang dialami manusia selama hidupnya (Ilyas, 2015). *Board gender diversity* adalah adanya komposisi wanita dalam jajaran *boardroom* perusahaan (Hossain et al., 2017). Vishwakarma (2017) menjelaskan bahwa *boardroom* memiliki urgensi peran dan tanggungjawab besar dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Dengan adanya komposisi wanita dalam jajaran *boardroom* memungkinkan adanya lebih banyak inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Adans dan Ferreira (2008) menemukan bukti bahwa adanya perempuan dalam jajaran *board director* perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan atas sumbangsuhnya dalam pengambilan keputusan.

7. Kompensasi Manajerial

Kompensasi adalah imbalan-imbalan yang diterima baik secara moneter maupun non moneter kepada orang-orang dalam satu organisasi yang memiliki hubungan kepegawaian (Ermayanti, 2016). Kompensasi menurut PSAK No. 7 meliputi imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, pesangon, dan pembayaran berbasis saham. Menurut Syoraya dkk., (2014) diberikannya kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dilihat dari perspektif

ekonomi pemberian kompensasi akan meningkatkan rasionalitas terkait dengan pengambilan keputusan bisnis (Adams et al., 2010). Kompensasi yang diberikan kepada manajerial perusahaan akan meningkatkan kinerja manajerial (Syoraya dkk., 2014).

Kinerja manajerial dapat dikatakan baik apabila luasnya informasi yang disampaikan dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan suatu keputusan. Semakin luas pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan menandakan semakin baiknya kualitas informasi keuangannya (Kurniasari dan Septriana, 2013). Apalagi terkait dengan dilakukannya pengungkapan sukarela perusahaan. Seberapa luas pengungkapan sukarela perusahaan menandakan semakin baiknya kualitas informasi yang diberikan oleh manajerial kepada pihak-pihak yang berkepentingan atas perusahaan. Apabila informasi yang disampaikan oleh pihak manajerial perusahaan mampu untuk membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil sebuah keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial tersebut baik. Kinerja yang baik dari manajerial perusahaan dapat ditingkatkan melalui adanya pemberian kompensasi terhadap kinerja yang telah mereka lakukan.

8. Struktur Kepemilikan Institusional

Struktur kepemilikan adalah susunan kepemilikan saham pada suatu perusahaan (Fahdiansyah dkk., 2018). Struktur kepemilikan merupakan mekanisme yang penting untuk meminimalisir terjadinya konflik

keagenan (Budiarti, 2014). Struktur kepemilikan memiliki dua dampak, yaitu susunan kepemilikan (institusi, negara, dan pemegang saham individual) dan konsentrasi kepemilikan (persenan kepemilikan atas satu atau dua orang lebih pemegang saham) (Yasser dan Al Mamun, 2015). Banyak penelitian yang membagi struktur kepemilikan kedalam beberapa kelompok. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Budiarti (2014) mengklasifikasikan struktur kepemilikan menjadi tiga yaitu kepemilikan manajerial, pemerintah, dan asing. Penelitian Arouri et al., (2014) membedakannya kedalam kepemilikan institusional, kepemilikan keluarga, dan asing. Sedangkan penelitian Setiawan dkk., (2016) membagi struktur kepemilikan menjadi tiga yaitu kepemilikan asing, pemerintah, dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Perwitasari (2014) menyebutkan bahwa struktur kepemilikan di Indonesia dominan pada kepemilikan institusional dan kepemilikan terkonsentrasi. Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan oleh institusi lain di luar perusahaan yang menanamkan saham pada perusahaan (Perwitasari, 2014). Struktur kepemilikan terkonsentrasi adalah kepemilikan yang dimiliki oleh suatu pihak tertentu (Amin, 2016). Namun Khadifa dan Chariri (2014) menyebutkan struktur kepemilikan yang terlalu terkonsentrasi akan menyebabkan sedikitnya informasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang disampaikan perusahaan dan kepemilikan institusional

berdiri sebagai pengawas dalam sebuah perusahaan (Fahdiansyah dkk., 2018)

B. Hipotesis

1. Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Carbon Emission Disclosure*

Board gender diversity adalah adanya perempuan dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan (Hossain et al., 2017). Penelitian Ben-Amar et al., (2017) menunjukkan ada pengaruh positif antara pengungkapan akuntansi karbon dengan adanya keberadaan perempuan dalam *boardroom* perusahaan. Omar dan Amran (2017) menyebutkan adanya pengaruh positif pelaporan pengungkapan lingkungan pada perusahaan yang memiliki rasio *female director* lebih tinggi. Manurung dan Kusumah (2017) menyebutkan bahwa perempuan memiliki sikap yang lebih peduli terhadap lingkungan dan keadaan sosial. Perempuan melihat perlu menyeimbangkan antara keperluan masyarakat dengan *shareholders* (Arlow, 1991).

Teori feminisme yang ada di Indonesia mengusung adanya kesetaraan gender antara kaum laki-laki dan perempuan (Armiyati, 2015). Perempuan unggul dengan memiliki simpati disebabkan sifat keibuan yang mereka miliki (Harrison dan Boyd, 2018). Arlow (1991) menyebutkan bahwa perempuan memiliki sikap etis dan tanggungjawab sosial yang lebih tinggi daripada laki-laki. Didukung dengan keunggulan dalam sikap etis, tanggungjawab sosial, sikap simpati yang

tinggi dan kepedulian terhadap lingkungan mendorong perempuan untuk lebih peka terhadap kejadian di lingkungan sekitarnya.

Diharapkan dengan adanya perempuan dalam *boardroom* perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mengungkapkan informasi yang lebih berkualitas. Khususnya dalam *voluntary disclosure* mengenai *carbon emission disclosure* perusahaan guna memperoleh legitimasi dari masyarakat dan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan terkait dengan risiko lingkungan yang disebabkan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Board gender diversity* berpengaruh positif terhadap *Carbon Emission Disclosure*.

2. Pengaruh Kompensasi Manajerial terhadap *Carbon Emission Disclosure*

Keputusan untuk melakukan *carbon emission disclosure* pada perusahaan besar didukung dengan kemampuan untuk dapat membayar atau membeli sumber daya (Choi et al., 2013). Perspektif ekonomi melihat pemberian kompensasi akan meningkatkan rasionalitas terkait dengan pengambilan keputusan bisnis (Adams et al., 2010). Tujuan diberikannya kompensasi pada manajerial perusahaan adalah untuk mengurangi adanya asimetris informasi seperti yang telah dijelaskan pada teori agensi. Kompensasi yang diberikan kepada sumber daya manusia di perusahaan yakni kepada dewan komisaris dan dewan direksi diharapkan dapat mendorong kinerja manajerial (Syoraya dkk.,

2014). Pengungkapan mengenai lingkungan terkhusus mengenai *carbon emission disclosure* akan memberikan tambahan informasi kepada *stakeholder* mengenai apa, bagaimana, dampak, dan langkah mitigasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menekan emisi karbon yang dihasilkan oleh perusahaan.

Kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi akan mendorong produktifitas manajerial dalam kinerja dengan melakukan pengungkapan sukarela mengenai *carbon emission disclosure*. Hal ini berguna untuk memberikan informasi yang berkualitas kepada para pihak terutama investor guna pengambilan keputusan. *Carbon emission disclosure* juga dilakukan untuk memperoleh legitimasi dari *stakeholders*. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut

H₂ : Kompensasi manajerial berpengaruh positif terhadap *Carbon Emission Disclosure*.

3. Pengaruh Struktur Kepemilikan Institusional terhadap *Carbon Emission Disclosure*

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan oleh institusi lain di luar perusahaan yang menanamkan saham pada perusahaan (Perwitasari, 2014). Kepemilikan institusional dapat berupa kepemilikan institusional dalam negeri dan luar negeri. Kepemilikan institusional berperan sebagai pengawas dalam perusahaan (Fahdiansyah dkk., 2018). Adanya struktur kepemilikan ini mendukung

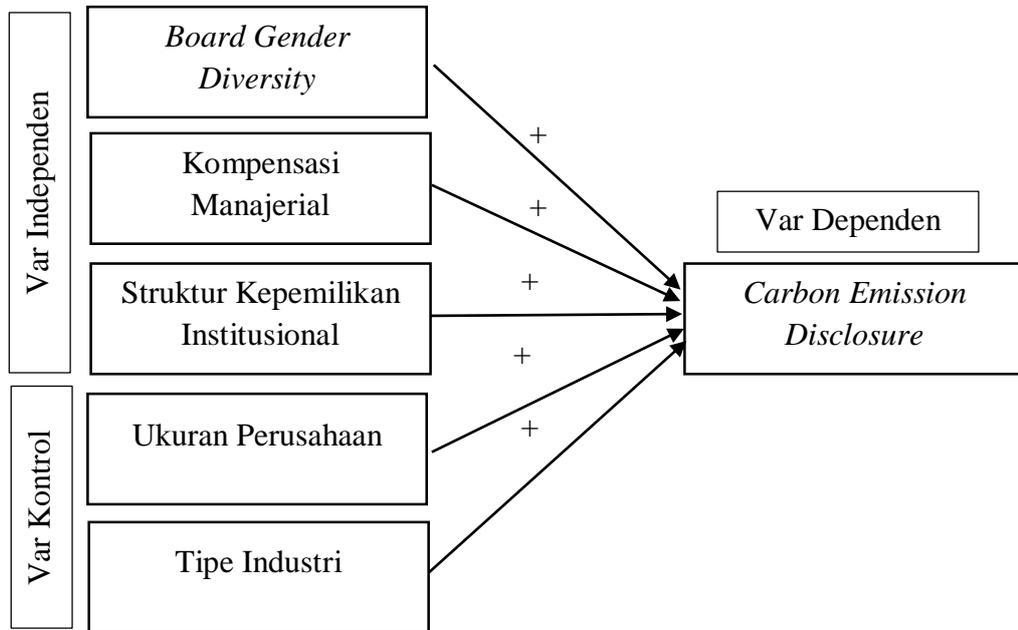
teori agensi, yaitu dengan kepemilikan institusional para prinsipal dapat mengontrol kinerja dari agen. Summa dan Trabelsi (2007) dan Matoussi dan Chakroun (2008) mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara struktur kepemilikan institusional dan pengungkapan sukarela. *Carbon emission disclosure* juga memegang peranan signifikan dalam penilaian dan pengambilan keputusan investor terkait dengan bagaimana sebuah perusahaan menangani risiko lingkungannya (Sudiby, 2018).

Struktur kepemilikan institusional adalah struktur kepemilikan yang paling memungkinkan untuk menjamin *going concern* perusahaan karena perusahaan akan memaksimalkan informasi yang akan diperoleh *stakeholder* terkait dengan *voluntary disclosure*. Adanya kepemilikan institusional akan terdapat pihak-pihak yang aktif mengawasi kinerja manajerial perusahaan. Terutama pada pengungkapan sukarela perusahaan terkait *carbon emission disclosure* yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini juga merupakan cara untuk mendapatkan legitimasi atas berdirinya perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Struktur kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap *Carbon Emission Disclosure*.

C. Model Penelitian

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian